

Arrêt N° 112/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize octobre deux mille seize.

Numéro 41469 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 30 juillet 2014,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 novembre 2015.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A a été au service de la société anonyme B S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 février 2008 en tant que « commercial dans le domaine de la vente de produits d'assurances et de prévoyance », complété par un avenant du 14 juillet 2010. En dernier lieu, il a occupé le poste d'inspecteur de qualité avec pour mission le traitement des impayés et des chutes de contrat.

A la suite de l'expiration de son mandat de délégué suppléant du personnel pendant la période de 2008 à 2013, A a encore bénéficié de la protection contre le licenciement pendant six mois, soit jusqu'au 4 juin 2014.

Le 14 février 2014, la société B a prononcé à l'encontre de A une mise à pied.

Par requête du 13 mai 2014, la société B a fait convoquer A devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer bonne et valable la mise à pied notifiée à ce dernier le 14 février 2014 et pour voir prononcer la résiliation, sinon la résolution judiciaire du contrat de travail entre parties, conformément à l'article L.415-11 (2) du code du travail.

Elle fit valoir qu'elle a noté depuis novembre 2013 un profond malaise auprès de certains de ses salariés dont A serait la source exclusive. Elle soutient qu'elle a reçu au total sept plaintes de la part de ses salariés visant spécifiquement le comportement méprisant et insultant de A.

Elle demanda encore, dans le cas où le maintien du salaire serait ordonné, la condamnation de A au remboursement des salaires perçus à ce titre, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 1.200 euros.

A demanda au tribunal d'annuler la mise à pied et de déclarer non fondée la demande en résiliation du contrat de travail. Il fit valoir que les motifs invoqués à l'appui de la mise à pied sont imprécis et qu'ils ne sont ni réels, ni sérieux. Il demanda encore le paiement d'arriérés de salaires d'un montant de 12.077,86 euros et la réparation de son dommage moral évalué à 20.000 euros ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement contradictoire du 9 juillet 2014, le tribunal du travail a :

- écarté des débats l'attestation testimoniale établie par C ;
- déclaré valable la mise à pied intervenue à l'égard de A en date du 14 février 2014 ;
- prononcé la résolution du contrat de travail entre la société B et A avec effet au 14 février 2014 ;
- déclaré non fondée la demande de A en paiement d'arriérés de salaire pour la période postérieure au 14 février 2014 ;
- déclaré non fondée la demande de A en indemnisation d'un préjudice moral ;
- déclaré non fondée les demandes de A et de la société B en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que, dans son ensemble, la motivation de la mise à pied contenue dans la requête du 13 mars 2014 présente la précision requise.

Après avoir écarté l'attestation testimoniale de C au motif qu'étant le directeur général de la société B et étant habilité à représenter et à engager celle-ci, ses intérêts se confondent avec ceux de la société B, le tribunal a retenu, au vu des autres attestations versées en cause, que les intimidations, menaces et insultes proférées par A à l'égard de son supérieur hiérarchique E et sa collègue de travail D attestent d'un comportement absolument inacceptable du concerné sur son lieu de travail et sont d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

Par exploit d'huissier du 30 juillet 2014, A a interjeté appel contre ce jugement.

Il conclut par réformation à :

- voir réformer le jugement sur tous les points, excepté en ce qu'il a écarté des débats le témoignage de C,
- dire que la motivation de la mise à pied contenue dans la requête en résolution ne présente pas la précision requise,
- partant dire que la mise à pied intervenue le 14 février 2014 n'est pas valable et que la demande en résolution de son contrat de travail est non fondée,
- condamner la société B au montant de 2.683,97 euros par mois à titre d'arriérés de salaire, soit au total 14.761,83 euros pour la période du 14 février 2014 au 30 juillet 2014, ce montant sous réserve des salaires à échoir à partir du 1^{er} août 2014 jusqu'au jour du rejet de la demande en résolution, voire résiliation du contrat de travail de A, ce montant à majorer des intérêts légaux à partir de la mise à pied,
- condamner la société B à lui payer 20.000 euros du chef de son préjudice moral, ledit montant sous réserve d'augmentation et à majorer des intérêts légaux à compter du dépôt de la requête introductive d'instance soit à compter du 13 mars 2014, sinon à compter de la décision à intervenir jusqu'à solde.

Il demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

- **Quant à la précision des motifs indiqués dans la requête en résolution :**

A l'appui de son appel, A reprend son moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués dans la requête en résolution. Il fait valoir que les faits ayant motivé sa mise à pied ne sont pas indiqués de façon détaillée, qu'ils ne sont pas illustrés par des exemples détaillés, respectivement qu'ils ne sont pas datés et qu'ils n'énoncent pas la raison pour laquelle ils sont considérés comme ayant un caractère de gravité justifiant une mise à pied pour faute grave.

La société B au contraire fait valoir que les plaintes et attestations faites par les différents salariés sont suffisamment circonstanciées et qu'elles exposent parfaitement le comportement inacceptable et intolérable dont a fait preuve A à l'égard de ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

Dans la requête du 13 mai 2014, la société B expose que depuis le mois de novembre 2013, elle a noté un profond malaise auprès de certains de ses salariés, malaise dont A serait la source exclusive. Elle se réfère au contenu de sept plaintes et déclarations écrites émanant de différents salariés, toutes datées et annexées à la requête. Elle décrit encore de façon circonstanciée les faits gisant à la base de ces plaintes tout en expliquant les raisons pour lesquelles elle estime que le comportement et les propos de A envers ses collègues de travail et ses supérieurs hiérarchiques étaient devenus intolérables.

Cette motivation détaillée sur plusieurs pages a permis à A de savoir pour quelles raisons la société B a procédé à sa mise à pied.

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont dit que la motivation de la mise à pied contenue dans la requête du 13 mars 2014 répond, en ce qui concerne la précision, dans son ensemble, aux exigences de la loi.

- **Quant au caractère réel et sérieux des motifs :**

En ce qui concerne le caractère sérieux des motifs invoqués, A est d'avis que le litige mérite le qualificatif de « *chronique d'une mise à pied annoncée ou d'une liquidation orchestrée* ».

Selon l'appelant, il y a lieu de lire les attestations avec grande circonspection, alors qu'il résulterait des déclarations de différents témoins qu'ils avaient été convoqués par le directeur général, C, en présence du directeur commercial, F dans leur bureau le jeudi 13 février 2014, avant sa mise à pied.

Il s'y ajouterait que lors de sa convocation, le lendemain 14 février 2014, l'employeur ne lui aurait reproché que les plaintes de trois salariés, à savoir G, H et D, sans évoquer à aucun moment l'existence d'autres plaintes ou reproches faits par d'autres salariés, de sorte à en déduire qu'elles n'existaient pas encore à ce moment et qu'elles ne reposent pas sur des motifs réels et sérieux.

Il serait encore curieux de constater que les plaintes 3 à 7 sont datées après le 17 janvier 2014, date à laquelle il s'était adressé aux représentants du personnel pour leur demander d'intervenir afin de faire cesser des remarques acerbes de la part du directeur C et du directeur commercial E telles que « *ton dossier personnel est rempli de plaintes* » et que ces plaintes sont datées après le 16 janvier 2014, date à laquelle il avait demandé à son employeur de pouvoir consulter son dossier personnel.

Il y aurait lieu enfin de constater que D est revenue sur ses déclarations en confirmant que C et E lui ont dicté le contenu de sa plainte du 17 janvier 2014 et celui de son attestation testimoniale d'avril 2014.

L'intimée au contraire fait valoir que depuis la mise en place de la nouvelle délégation du personnel, A s'était lancé dans une campagne de déstabilisation de ses collègues de travail et de dénigrement de la direction. Elle soutient que même à supposer qu'elle se soit renseignée auprès de ses salariés à propos de l'attitude de A, elle n'aurait pas pour autant incité les plaignants à déposer de fausses déclarations. Elle soutient encore qu'il résulte du procès-verbal de la réunion du 14 février 2014 que A avait été explicitement informé de l'existence de sept plaintes qui le visaient personnellement et du fait qu'une réunion avait eu lieu entre I et J, en présence des trois derniers plaignants, à savoir, D, H et G. Elle n'aurait même pas eu le temps de lui soumettre les autres plaintes tellement la situation se serait envenimée en raison de l'attitude offensante et menaçante de A.

Il résulte des déclarations concordantes de K, directeur administratif et de E, directeur commercial de la société B, que lors de la réunion du 14 février 2014, L, directeur général, a informé A de l'existence de sept plaintes à son sujet, qu'il lui a remis pour lecture une copie des trois plaintes les plus récentes, à savoir celles de D, de H et de G et qu'il a informé A que ces trois personnes avaient déjà fait l'objet d'un entretien avec l'administrateur-délégué, I et la directrice des ressources humaines, J, afin de voir corroborer leurs dires. D'après les témoins présents à cette réunion, A, après avoir rapidement parcouru les trois plaintes, a dit qu'il n'avait aucun commentaire à faire, que « *ce n'est jamais que des dires, je vais en parler avec mes avocats et les assigner* ». Selon les deux témoins, plus tard, dans la conversation, en s'adressant à E, A a dit « *tu as bien manigancé ça E, maintenant tu*

peux commencer à faire attention à toi ». Suite à cet échange, L aurait informé A de la décision immédiate de mise à pied.

S'il se dégage de ces déclarations que lors de sa convocation le 14 février 2014 A n'avait en effet reçu communication que de trois plaintes, il en résulte également que la direction de la société B avait connaissance d'autres plaintes, même si celles-ci n'allaient être rédigées et communiquées que plus tard.

Cette constatation va de pair avec les déclarations de M, président de la délégation du personnel, ayant relevé que le 16 janvier 2014, lorsque A avait souhaité consulter son dossier personnel « *Monsieur C semblait particulièrement embarrassé par la demande de Monsieur A, comme s'il se rendait compte que sa menace ne serait bientôt plus efficace* ».

S'il y lieu d'en déduire qu'aux dates précitées le dossier de A n'était pas complet, aucune déduction ne saurait toutefois être faite quant à la réalité de ces plaintes qui ont été rédigées et communiquées ultérieurement.

Quant au reproche fait par A à l'égard de la direction de la société B qui aurait incité ses salariés à déposer de « *fausses déclarations* », aucune déduction ne saurait être tirée des déclarations vagues de N, de O et de P qui ont attesté avoir refusé de faire une « *déclaration négative* » (cf. N), respectivement « *une attestation* » et « *des courriers à l'encontre de Mr. A* », ou « *une fausse plainte* » (cf. O, P et Q), alors qu'ils ont estimé que cela n'était pas juste, et que A était « *une personne sérieuse, intelligente et compétente* » (cf. N)

En effet, ces déclarations sont à apprécier dans le cadre des explications fournies par la société B au sujet de l'enquête qu'elle avait encore lancée auprès d'autres salariés pour vérifier si ces derniers avaient rencontré de quelconques problèmes avec l'appelant.

S'agissant enfin de la plainte que D a adressée par mail le 17 janvier 2014 à C, qu'elle a réitérée par voie d'attestation testimoniale le 29 avril 2014, mais qu'elle souhaite actuellement, par voie d'une nouvelle attestation testimoniale du 9 décembre 2015, établie trois jours après son propre licenciement, retirer aux motifs, d'une part, que C et E avaient insisté pour qu'elle rédige une plainte à l'encontre de A tout en l'assurant qu'elle ne serait pas utilisée mais mise dans son dossier et, d'autre part, que les termes dans son attestation testimoniale lui avaient été dictés par eux et que « *mon moral a été atteint par cette façon de fonctionner (...)* », force est de constater que D ne dit pas que ses supérieurs hiérarchiques lui ont dicté des mensonges et qu'elle ne démentit pas non plus ses déclarations comme ayant été des contre-vérités.

Il s'y ajoute que les propos désobligeants et offensants à connotation sexuelle ou encore les menaces et les propos méprisants de la part de A à son égard, qu'elle a relatés dans son mail du 17 janvier 2014 sont d'une précision telle qu'il y a lieu d'admettre qu'ils correspondent à la réalité vécue et qu'ils ne sont pas nés de l'imagination « tortueuse » de ses supérieurs hiérarchiques, mais que c'est l'émission par A d'un bruit de pistolet dans son dos qui l'a finalement déterminée à en aviser la direction.

Les dires de D au sujet des remarques désobligeantes de A à son égard sont d'ailleurs confirmés par G et R dans leurs attestations testimoniales respectives.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire abstraction de la plainte de D.

A conteste encore le bien-fondé des différentes plaintes en faisant valoir qu'elles ne reposent pas sur des motifs réels et sérieux. Il soutient que les déclarations de S au sujet de son comportement inacceptable sont peu crédibles. Il conteste aussi les faits lui reprochés par T au sujet d'un prétendu défaut de notification des arriérés de paiement et fait valoir que la plainte de H est contredite par l'attestation de U.

En ce qui concerne la plainte de G, A fait valoir qu'il résulte au contraire des attestations testimoniales des témoins V, W, X, Y, Z, P, AB et TM que c'était G et la direction de la société B qui faisait subir au personnel féminin un harcèlement sexuel au quotidien.

En ce qui concerne les plaintes de D et de TN au sujet de ses remarques déplacées à connotation sexuelle à l'égard de D, A fait valoir que la tenue de D pouvait s'avérer provocante auprès de la clientèle et il ne comprend pas pourquoi il aurait tenté d'influencer D pour ne pas signer l'avenant à son contrat de travail, alors que lui-même l'a accepté et signé.

En ce qui concerne la dernière plainte de MF, outre le fait qu'elle ne serait pas écrite de la main de son auteur, A conteste qu'il ait divulgué à l'ancien employeur de la dame MF des informations concernant les conditions de travail de cette dernière.

Il se prévaut encore de l'attestation testimoniale de KS pour démontrer le climat de terreur et d'angoisse que la direction aurait fait régner au sein de l'entreprise.

La société B demande d'écarter les attestations testimoniales adverses pour ne pas avoir été faites en bonne et due forme et au motif qu'elles ne contiennent que des proclamations élogieuses relatives aux innombrables qualités professionnelles de A, non pertinentes en l'espèce.

Elle fait valoir que les prétendus agissements de la direction n'enlèvent rien au caractère dédaigneux, méprisant et hautement condamnable de A dont le comportement ne s'est pas amélioré. Selon l'intimée, au contraire les plaintes à l'encontre de A s'étaient multipliées et les reproches aggravés, consistant dans des actes susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement moral et d'harcèlement sexuel, menaces d'attentat / de coups et blessures.

En ordre subsidiaire, la société B réitère son offre de preuve par témoins tendant à prouver l'ensemble des faits à la base de sa demande en résolution du contrat de travail et A demande l'audition des auteurs des attestations testimoniales.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que les attestations testimoniales de D, E et K versées par la société B sont établies en bonne et due forme et que les attestations testimoniales versées par A, mise à part le fait que certaines ne sont pas établies en bonne et due forme, ne sont pas de nature à remettre en question les déclarations claires et précises des personnes prémentionnées.

Par adoption des motifs des premiers juges, la Cour constate encore que le comportement menaçant et insultant de A et ses remarques désobligeantes à connotation sexuelle à l'égard de D sont établis au vu des attestations testimoniales de D et de G.

Les menaces verbales proférées par A à l'égard de son supérieur hiérarchique E sont également établies au vu des attestations testimoniales de E et de K.

C'est dès lors à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges en ont tiré la conclusion que ces faits sont, à eux seuls, d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail entre parties et qu'ils n'ont plus examiné les autres faits, pour la plupart plus anciens que les faits prémentionnés, invoqués également pour justifier la mise à pied.

Il n'y a dès lors pas non plus lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire.

A fait encore valoir qu'en procédant le 11 juin 2014 à son licenciement avec préavis, l'employeur reconnaît ipso facto que la mise à pied avec effet immédiat, respectivement, la demande en résolution du contrat de travail, n'est pas fondée.

La société B explique qu'elle a procédé le 11 juin 2014 à un licenciement avec préavis, alors qu'elle voulait protéger les intérêts de R, nouvelle victime du comportement méprisant et insultant de A laquelle avait supplié E de garder le

silence sur cet événement susceptible d'être qualifié d'harcèlement sexuel par peur de la réaction de son mari. Cette décision avait encore été prise à titre subsidiaire au cas où la mise à pied aurait été considérée comme irrégulière.

La Cour constate que dans la lettre de communication des motifs du licenciement avec préavis du 10 juillet 2014, la société B fait état de ce que ce licenciement intervient en ordre subsidiaire, « *pour autant que la mise à pied du 14 février 2014 serait considérée comme irrégulière* ». Dans cette lettre, il est encore fait état d'une nouvelle plainte déposée par R le 10 juin 2014 contre A.

Le licenciement avec préavis tel que motivé par la société B n'est dès lors pas de nature à démentir la gravité des faits ayant motivé la mise à pied de A.

L'appelant demande encore au cas où le Cour déciderait de ne pas entendre les auteurs des attestations testimoniales, de surseoir à statuer pour lui permettre de déposer une plainte pour faux témoignage, dénonciation calomnieuse, voire diffamation contre les auteurs des attestations testimoniales versées par l'employeur qui font état de faits matériellement inexacts.

La société B s'y oppose au motif notamment que ceci démontre l'état d'esprit négatif et agressif de A qui par ce biais chercherait à intimider ses anciens collègues de travail en leur faisant subir une pression accrue, alors qu'ils n'ont fait que relater la vérité.

Dans la mesure où aucune plainte pénale en relation avec les faits du présent litige n'est actuellement déposée, il n'y a pas lieu de surseoir à statuer, la simple éventualité d'une telle procédure ne saurait retarder la procédure d'appel.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel n'est pas fondé et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

A succombant dans son appel, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

La société B n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles en instance d'appel, sa demande sur base de l'article 240 laisse également d'être établie.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.